

**KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PESERTA DIDIK  
DI MA PLUS WALISONGO LAMPUNG UTARA**

**Skripsi**

**Ista Riki Yana**

**NPM : 1711030114**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PESERTA DIDIK  
DI MA PLUS WALISONGO LAMPUNG UTARA**

**SKRIPSI**

Oleh :

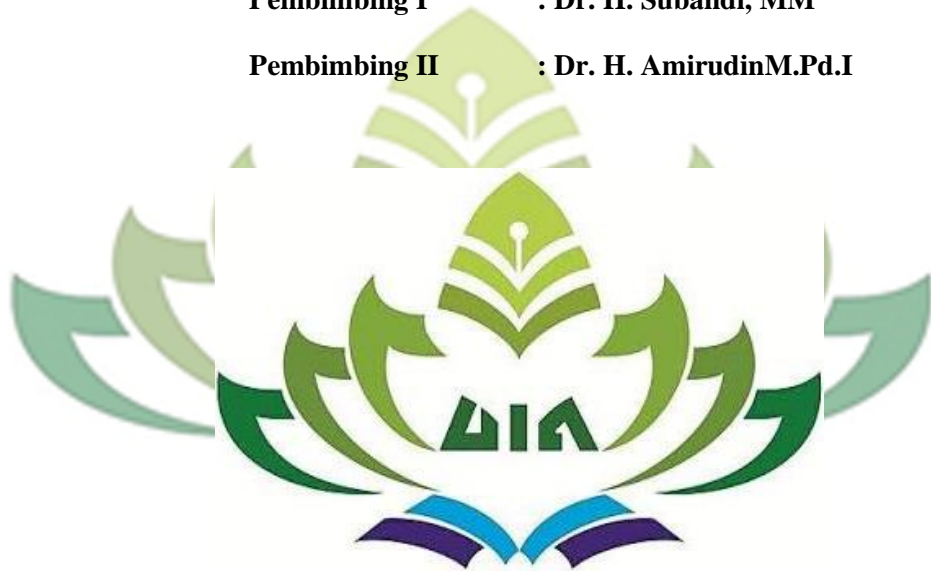
**Ista Riki Yana**

**NPM. 1711030114**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM**

**Pembimbing II : Dr. H. AmirudinM.Pd.I**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui dan mengungkapkan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara. Kinerja kepala madrasah merupakan unsur penting dan vital bagi pencapaian tujuan madrasah sebagai representasi tujuan pendidikan. Kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu memberikan pengaruh dan meyakinkan peserta didik dalam menjalankan pendidikan terutama dalam hal kedisiplinan peserta didik. Kinerja kepala madrasah yaitu harus sesuai dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Dan untuk mengetahui bahwa kinerja kepala madrasah sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan mengukur Input (kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi social kepala madrasah), Proses (melaksanakan tugas terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada perilaku kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya, yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi sekolah yang dipimpinnya), Output (Hasil dari pekerjaan yang dicapai dari pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara telah terlaksana dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data di peroleh dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, dan BK dan Peserta didik adalah sebagai subjek penelitian. Data yang terkumpul kemudian di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Data hasil penelitian ini dapat diketahui keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik yang ada di MA Plus Walisongo Lampung Utara.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara sudah memberikan masukan, arahan, motivasi dan telah memberikan kebijakan sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada.

**Kata Kunci :***Kinerja Kepala Madrasah, Kedisiplinan Peserta Didik*

## ABSTRACT

This study wanted to find out and reveal the performance of the madrasa principal in improving student discipline at MA Plus Walisongo, North Lampung. Madrasah coconut performance is an important and vital element for achieving madrasah goals as a representation of educational goals. The head of the madrasa is someone who must be able to influence and convince students in carrying out education, especially in terms of student discipline. And to find out that the performance of the madrasah principal has been carried out well, namely by measuring the input (ability or competence possessed in carrying out his work. This commitment is a reflection of the personality competence and social competence of the madrasa head), process (carrying out the task of the work implementation procedure. Orientation to the behavior of the head of the madrasa in carrying out the main duties of the functions and responsibilities, namely carrying out the managerial and supervisory functions of the school he leads), Output (The results of the work achieved from the implementation of the duties, functions, and responsibilities). The purpose of this study was to determine whether the performance of the madrasa principal in improving student discipline at MA Plus Walisongo North Lampung has been carried out well, especially in improving student discipline.

This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection methods were obtained by using observation, interviews and documentation. In this study the Head of Madrasah, Deputy Head of Curriculum, and BK and Students are the research subjects. The collected data is then analyzed using qualitative descriptive analysis techniques. The data from this research can be seen the success of the madrasa principal in improving the discipline of students in MA Plus Walisongo, North Lampung.

Based on the research that has been done, the conclusion of this study shows that the Performance of the Head of Madrasah in Improving Student Discipline at MA Plus Walisongo North Lampung has provided input, direction, motivation and has provided policies in accordance with existing procedures.

**Keywords:** *Performance of Madrasah Principals, Student Discipline*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ista Riki Yana  
NPM : 1711030114  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara**” adalah benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, .....2021  
Penulis,

**Ista Riki Yana**  
**NPM: 1711030114**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Kinerja Kepala Madrasah Dalam  
Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di  
MA Plus Walisongo Lampung Utara**  
**Nama : Ista Riki Yana**  
**NPM : 1711030114**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk Diajukan Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing, I**

**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 196308081993121002**

**Pembimbing, II**

**Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eni Hadiati, M.Pd**  
**NIP. 196407111991032003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260**

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul: "Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara" disusun oleh: Ista Riki Yana, NPM. 1711030114, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang Munasqosyah di Fakultas Tarbiyah & Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada: Hari/Tanggal: Kamis, 30 September 2021.**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd**

**Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd**

**Penguji Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**Penguji Pendamping I : Dr. H. Subandi, M.M**

**Penguji Pendamping II : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. H. Nida Diana, M.Pd  
NIP. 196408231988032002**



## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □ (النساء/ ٥٩)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”





## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahi, Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusun bias dititik yang sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu ayah ku tersayang Ismail bin Abdul Fattah dan ibuku tercinta Sutatik yang telah melahirkanku, tanpa hentinya telah merawat, mendidik dan membimbing dan mendoakan putri-putrimu disetiap waktumu penuh ketulus dan keikhlas. Selalu mendukungku setiap langkahku, yang berjuang mencukupi kebutuhan putri-putrimu semoga allah selalu melindungi keluarga kita aamiin, dan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan kepada ayah dan mama bisa di tempatkan di surganya aamiin.
2. Untuk kedua kakak-kakakku, Ika Lia Remefa dan Muyen Fansi Daminata yang saya sayangi yang manatelah memberikan motivasi serta dukungan penuh yang tiada hentinya kepada saya , semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga kalian semuanya.
3. Dosen pembimbing skripsiku Dr. H. Subandi, MM dan Dr. H. Amirudin M.Pd.I yang selalu sabar dalam membimbing dan mengajarkanku baik untuk skripsi maupun kehidupanku untuk menjadi lebih baik.
4. Kepada Sahabat-sahabatku tercinta dan orang-orang terdekat yang tak bisa kusebutkan satu persatu, yang selalu mengingatkan dikala malas dan menyemangati ketika jatuh.
5. Teman-teman seperjuangan mahasiswa/i prodi manajemen pendidikan islam 2017 khususnya kelas E yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi di manajemen pendidikan islam.
6. Teman –teman KKN-DR kelompok 208 dan teman-teman KKN-DR di Desa Kalipapan Kab. Way Kanan Kec. Negeri Agung.
7. Teman-teman PPL di UPT SMP N 11 Bandar Lampung yang telah melaksanakan PPL bersama selama kurang lebih 40 hari.
8. Alamamaterku tercinta Uin Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Kalipapan pada tanggal 22 juni 1999 penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Ismail dan ibu Sutatik.

Penulis mengawali pendidikan dari Taman Kanak-Kanak di TK IKI PTP N 7 Tulung Buyut , melanjutkan pendidikan di SD N 1 Kalipapan dan lulus pada tahun 2010. Setelah itu melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Daarul Khair penulis aktif di beberapa organisasi diantaranya adalah PRAMUKA dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke MAN 2 Bandar Lampung. Selama di bangku SMA penulis aktif dalam beberapa organisasi diantaranya adalah Paskibra, Olahraga Basket, dan Pramuka lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, masuk pada tahun 2017 mengambil jurusan (MPI) Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Alhamdulillah wa syukurillah*, Penulis mengucapkan dan mengungkapkan kepada Allah SWT, yang telah meilimpahkan segala Rahmat dan HidayahNya yang tidak ada batas, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis dalam bentuk skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Judul yang penulis ajukan adalah “Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.”

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung .
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. H. Subandi, MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
4. BapakDr. H. Amirudin M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Bapak Drs. H.
5. Kepada para Dosen khususnya Jurusan dan umumnya seluruh dosen yang ada di lingkungan Tarbiyah dan karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Tarbiyah yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi.
7. Bapak H. Imam Khairul Huda, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah DI MA Plus Walisongo Lampung Utara yang telah memberikan izin penulis untuk mengadakan penelitian pada madrasah yang diasuhnya dan memberikan informasi positif demi kesempurnaan data yang di butuhkan penulisan skripsi.
8. Rekan-rekan seperjuangan angkatan tahun 2014 jurusan MPI yang tidak bisa satu persatu yang turut membantu memberikan arahan dan memotivasi dalam penyelsaian skripsi ini

Penulis sadar akan kekurangan dalam penulisan ini, itu karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis oleh sebab itu tentunya skripsi ini sudah pasti banyak kekuranganya. Sudilah kiranya untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini.Semoga kripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya dan atas amal baik semua pihak yang telah membantu penullis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapatkan imbalan pahala dari Allah SWT.Amin.



Bandar Lampung, 23 juni 2021  
Penulis,

**Ista Riki Yana**  
**NPM: 1711030114**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	1
C. Fokus dan Sub Fokus .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
H. Metode Penelitian .....	7
I. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah .....</b>	<b>14</b>
1. Pengertian Kinerja .....	14
2. Pengertian Kepala Madrasah .....	14
3. Penilaian Kinerja .....	15
4. Tujuan Penilaian Kinerja .....	15
5. Komponen-Komponen Penilaian Kinerja Kepala Madrasah .....	16
6. Aspek Penilaian Kinerja Kepala Madrasah .....	17
7. Prosedur-Prosedur Penilaian Kinerja Kepala Madrasah .....	21
<b>B. Kedisiplinan Peserta Didik.....</b>	<b>21</b>
1. Pengertian Kedisiplinan.....	21
2. Pengertian Peserta Didik .....	23
3. Disiplin Peserta Didik.....	23
4. Disiplin dan Tata Tertib.....	25
5. Kode Etik Peserta Didik .....	26
6. Pengadilan Peserta Didik.....	26
7. Pemberian Penghargaan Peserta Didik .....	26
8. Pemberian Hukuman Peserta Didik .....	27
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>	
<b>A. Gambaran Umum Objek .....</b>	<b>28</b>
1. Sejarah Singkat Berdirinya MA Plus Walisongo Lampung Utara.....	28

2. Profile MA Plus Walisongo Lampung Utara.....	28
3. Visi dan Misi MA Plus Walisongo Lampung Utara.....	29
4. Tujuan MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	29
5. Identitas Kepala Madrasah .....	29
6. Struktur Organisasi .....	30
7. Data Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.....	30
8. Tenaga Pengajar Tingkat Pendidikan .....	30
9. Keadaan Sarana dan Prasarana di MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	31
<b>B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....</b>	<b>28</b>
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>	
A. Analisis Data Penelitian.....	46
B. Temuan Penelitian .....	54
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	59
B. Rekomendasi .....	61
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABLE

Tabel	Halaman
1.1 Profile MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	5
1.2 Kedisiplinan Peserta Didik di MA Plus Walisongo .....	5
1.3 Pedoman Studi Dokumentasi.....	11
3.1 Data Peserta Didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	30
3.2 Tenaga Pengajar MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	31
3.3 Keadaan Sarana dan Prasarana MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	31
3.4 jadwal pengajian Bandar kagungan raya .....	35
4.1 Tata Tertib MA Plus Walisongo Lampung Utara .....	42



## DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
3.1 koprase.....	39
3.2 Salah Satu Program Kedisiplinan Peserta Didik.....	42
3.3 Keadaan Kelas Pada Saat Kunjungan .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara
2. Instrumen Pedoman Wawancara
3. Surat izin mengadakan pra penelitian
4. Surat Izin Mengadakan Penelitian di MA Plus Walisongo Lampung Utara
5. Surat Balasan Mengadakan Penelitian di MA Plus Walisongo Lampung Utara
6. Wawancara dengan kepala madrasah
7. Wawancara dengan Waka Kurikulum
8. Kondisi Madrasah
9. Tata tertib MA Plus Walisongo
10. Pemberlakuan pelanggaran terhadap tata tertib dengan System Point
11. Absen rapat





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum menguraikan isi Skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan judul yang tertera pada penelitian ini agar terhindar dari kesalah pahaman antara penulis dan pembaca, judul yang penulis ambil Yakni “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Plus Walisongo”. Sebagai berikut :

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dipahami bahwa kinerja kepala madrasah merupakan tingkatan dimana kepala sekolah merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan.<sup>1</sup>

#### 2. Kepala Madrasah

Menurut Daryono Kepala Madrasah adalah Pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan yang proses kehadirannya dapat di pilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau di tetapkan oleh pemerintah.<sup>2</sup> Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai pemimpin madrasah yang di tunjuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh yayasan atau lembaga pemerintah.

#### 3. Meningkatkan

Meningkatkan adalah menaikkan taraf, derajat sebagaimana mempertinggikan.<sup>3</sup> Artinya suatu proses atau perbuatan meningkatkan usaha untuk mempertinggi kualitas. Dalam penelitian ini meningkatkan adalah proses usaha untuk menaikkan pelaksanaan supervisi dalam kualitas pembelajaran.

#### 4. Kedisiplinan

Disiplin punya makna dan Konotasi tersendiri yang berbeda-beda. Ada yang mengartikan disiplin sebagai hukuman, pengawasan, kepatuhan, latihan, kemampuan tingkah laku.<sup>4</sup>

#### 5. Peserta Didik

Menurut ketentuan umum Undang-Undang RI tentang Sistem Pendidikan Nasional peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.<sup>5</sup>

### B. Latar Belakang Masalah

Kinerja kepala madrasah / sekolah adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja kepala madrasah / sekolah. Kinerja kepala madrasah merupakan tingkatan dimana kepala madrasah / sekolah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Kinerja kepala madrasah / sekolah merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/ non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja kepala madrasah/sekolah dapat ditafsirkan sebagai

---

<sup>1</sup> Euis Karwati & Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2016). h.37

<sup>2</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011). h. 136

<sup>3</sup> Peter Salim & Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Modern English Press, 1991).

<sup>4</sup> Piet Sahertian, *Demensi Demensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, ed. Usana Offset (Surabaya, 1994). H.

<sup>5</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). h.5

arti penting suatu pekerjaan tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban kepala madrasah/sekolah.

Kinerja kepala madrasah sebagai manajer memegang peranan penting dan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan produktifitas di tempat dimana ia bekerja, sebab produktif tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja kepala sekolah dalam tugasnya supaya dilaksanakan dengan baik, maka perlu diupayakannya melalui etos kerja, karena etos kerja merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri untuk bertindak atau berbuat yang tertuju kepada suatu tujuan, yaitu pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja kepala madrasah merupakan unsur penting dan vital bagi pencapaian tujuan madrasah sebagai representasi tujuan pendidikan. Validitas tersebut terkait dengan posisi strategis kepala madrasah sebagai pemimpin puncak organisasi sekolah. Sebagai pimpinan puncak, kepala madrasah merupakan pemegang otoritas tertinggi di madrasah, sehingga kebijakan dan perilakunya sangat menentukan kualitas madrasah, termasuk output yang dihasilkan. Dengan kondisi demikian, kinerja kepala madrasah layak memperoleh perhatian ekstra dari semua pihak, termasuk perhatian terhadap konsep-konsep dan teori kinerja terutama yang relevan dengan aktivitas kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah.<sup>6</sup>

Adapun indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan induksi-induksi kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Kinerja kepala madrasah dapat diukur dari tiga aspek, yang kemudian dapat dijadikan indikator, yaitu :

#### 1. Input

Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian input difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala madrasah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala madrasah.

#### 2. Proses

Orientasi pada penilaian proses difokuskan kepada perilaku kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya, yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.

#### 3. Output

Hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staf sekolah lain yang dipimpinnya.<sup>7</sup>

Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi dapat dikatakan kepala madrasah memiliki kinerja yang baik apabila mampu mengendalikan segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan madrasah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Kegiatan-kegiatan madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah seperti kegiatan mengatur proses belajar mengajar, kegiatan mengatur kesiswaan, kegiatan mengatur personalia, kegiatan mengatur peralatan pengajaran, kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah, kegiatan mengatur keuangan dan kegiatan mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Books, 2010). h. 7-8

<sup>7</sup> Euis Karwati & Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2016). h. 237-238

<sup>8</sup> H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005). h. 80

Selain itu kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di madrasah. Kemampuan kepala madrasah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala madrasah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Dan salah satu diantara perannya kepala madrasah adalah sebagai administrator dan supervisor. Kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala madrasah/sekolah menempati struktur yang tertinggi dan memegang peran yang sangat penting pada lembaga pendidikan, maju mundurnya lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah/sekolah mengelola lembaga pendidikan tersebut. Begitu terlaksana tidaknya program pendidikan dan tercapainya tidaknya tujuan institusional sebuah lembaga pendidikan sangat tergantung kepada kecakapan kepala madrasah/sekolah dalam memimpin dan mengelolanya.

Kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu memberikan pengaruh dan meyakinkan peserta didik dalam menjalankan pendidikan di karenakan kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan dan membuat perubahan agar kualitas pendidikan semakin meningkat. Seperti diungkapkan Supardi “erat hubungannya antara mutu kepala Madrasah dengan berbagai kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.”<sup>9</sup> Samahalnya dengan pernyataan (Cotton & Wiklund, 2001) sebagai berikut :

*“Thus, It is important for principals and various groups, i.e. Teacher, to work together for mutual support. In addition, the manner in which faculty members worked together as a groups significantly influenced student outcomes in schools”*<sup>10</sup>

Menciptakan system belajar yang kondusif di sekolah adalah salah satu aspek penting guna memberikan kenyamanan bagi warga sekolah, khususnya peserta didik dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) untuk mewujudkan hal tersebut di perlukan Perlukan proses pengaplikasian ketaatan dan kedisiplinan bagi siswa selaku peserta didik. Pengertian disiplin itu sendiri adalah “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati”.<sup>11</sup>

Sekolah yang menerapkan disiplin dengan baik akan melahirkan kondisi yang nyaman, baik, tentram dan teratur. Disiplin pada dasarnya adalah taat aturan pada ketentuan yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin itu adalah usaha sadar dalam diri seseorang dalam kesediaannya untuk mematuhi norma-norma, tata tertip, peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin atau suatu lembaga.

Disiplin sangat penting artinya bagi peserta didik, sikap disiplin harus di tanamkan pada diri seorang peserta didik secara terus menerus agar sikap disiplin dapat menjadi kebiasaan bagi peserta didik di karenakan pada umumnya orang-orang yang berhasil pada bidang-bidang mereka adalah seseorang yang menerapkan disiplin. Ada pun indikator dari kedisiplinan peserta didik yaitu :

1. Masuk sekolah tepat waktu pada jam yang telah di tentukan oleh peraturan di madrasah.
2. Mengakhiri kegiatan belajar dan pulang sesuai jadwal yang ditentukan.
3. Menggunakan kelengkapan seragam sekolah sesuai peraturan.
4. Menjaga kerapian dan kebersihan pakaian sesuai dengan peraturan madrasah.

<sup>9</sup> Ramayulis & Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (2017: Kalam Mulia, 2017). h. 235

<sup>10</sup> Khaliq Cheema and Iram Akhtar, “Evaluation of Principal Performance in Public and Private Sector Schools,” *International Journal of Management and Organizational Studies* 2, no. 3 (2014). h.25

<sup>11</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 172



5. Apabila berhalangan hadir kesekolah, maka harus menyertakan surat pemberitahuan ke madrasah.<sup>12</sup>
6. Mengikuti keseluruhan proses pembelajaran dengan baik dan aktif
7. Mengikuti dan melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang ditentukan madrasah.
8. Mengerjakan tugas yang diberikan guru.
9. Melaksanakan tugas piket kelas sesuai jadwal yang ditentukan.
10. Mengatur waktu belajar.<sup>13</sup>

Menerapkan kedisiplinan sangat berpengaruh baik dalam kondisi sekolah khususnya dalam kemajuan sekolah itu sendiri. Sekolah yang menerapkan disiplin dengan begitu baik akan jauh berbeda dengan sekolah-sekolah yang tidak menerapkan kedisiplinan. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dianggap hal yang biasa sedangkan untuk memulihkan kondisi tersebut tidaklah mudah.<sup>14</sup>

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memberikan contoh teladan yang baik kepada para guru dan peserta didik karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam dan juga kewajiban dalam sebuah lembaga yaitu mengontrol, mengatur, mendisiplinkan agar menciptakan mutu pendidikan pendidikan dan berjalan sesuai dengan tujuan. Seperti dalam Al -Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقرة/٢: ٣٠)

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah<sup>13</sup> di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Dalam Al-Qur'an, kata khalifah memiliki makna ‘pengganti’, ‘pemimpin’, ‘penguasa’, atau ‘pengelola alam semesta’. (Al-Baqarah/2:30)

Ayat Al-Qur'an tersebut memberikan pemahaman mengenai kemunculan pemimpin di muka bumi sebagai kehendak Allah, yang secara sengaja diciptakan untuk memelihara, mengontrol, mengatur dan memberdayakan bumi dengan segala isinya.

Kepala madrasah juga harus menjalin kerja sama yang baik dengan para guru karena guru adalah seseorang yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, maka kepala sekolah harus dengan tegas menekankan untuk semua guru menaati peraturan-peraturan yang ada, karena jika guru-guru menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka setiap peserta didik dapat mencontoh dan kemudian menerapkan apa yang mereka lihat.

Berdasarkan dari hasil wawancara data pra survey yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Plus Walisongo Lampung Utara tentang Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik di madrasah tersebut sudah berjalan cukup baik, terbukti dari hasil wawancara terhadap Waka Kurikulum dan guru Bimbingan Konseling bahwa kepala madrasah di MA Plus Walisongo sangat berperan penting dimana kepala madrasah memberikan panutan dan contoh yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan di madrasah tersebut.

Kepala madrasah juga melakukan rapat untuk menjalin kerja sama dengan para guru, Pembinaan ekskul, anggota osis, staf/karyawan dan Pembina-pembina lainnya, sehingga program-program atau kegiatan yang telah direncanakan tercapai dan bersama-sama memajukan sekolah yang disiplin, berkualitas, dan terpercaya. Dan juga menjalin silaturahmi yang baik dengan warga sekolah guna

<sup>12</sup> Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter, Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012). h.85-86

<sup>13</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Teras, 2009). h.109

<sup>14</sup> Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Jakarta : Kalam Mulia, 2017), h. 262

menciptakan lingkungan sekolah yang tertetip, teratur dan nyaman guna mencapai tujuan sekolah tersebut. berikut table yang memperkuat data pra survy terkait tentang kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara:

**Table 1.1**  
**Profile Madrasah**

No	Komponen	Keterangan		
1.	Guru	S1	S2	DIII
		5	23	-
2.	Akreditasi	Terakreditasi BAN S/M		
3.	Murid	255		

**Tabel 1.2**  
**Kedisiplinan MA Plus Walisongo Lampung Utara**

No	Kedisiplinan	Aktivitas-Aktivitas	Dilakukan	
			Ya	Tidak
1.	Kedisiplinan Waktu	a. Kedisiplinan kehadiran di madrasah	✓	
		b. Kedisiplinan kehadiran di Kelas		✓
		c. Kedisiplinan Kehadiran dalam Kegiatan Ekstrakurikuler		✓
2.	Kedisiplinan Berpakaian	a. Kedisiplinan siswa berpakaian seragam madrasah.	✓	
		b. Kedisiplinan Siswa berpakaian olah raga	✓	
		c. Kedisiplinan siswa Berpakaian Praktik	✓	
3.	Kepatuhan Terhadap Tata Tertib Madrasah	a. Kepatuhan Terhadap tata tertib di dalam ruang kelas	✓	
		b. Kepatuhan terhadap tata tertib di luar ruangan	✓	
		c. Kepatuhan terhadap terhadap tata tertib yang lain yang ditetapkan	✓	

Berdasarkan apa yang peneliti paparkan di atas peneliti melakukann wawancara dengan kepala madrasah, guru kelas, waka kesiswaan, dan waka kurikulum. Dari berbagai keadaan positif yang di paparkan diatas ada beberapa hal yang harus di perhatikna dan perlu di tingkatkan oleh warga sekolah khususnya kepala madrasah, yaitu masih ada beberapa peserta didik yang datang terlambat, tidak mengerjakan tugas rumah yang di berikan oleh guru dan tidak mengikuti kegiatan belajar mengajar saat jam pelajaran berlangsung.

Sehubungan dengan madrasah yang didirikan sekitar permukiman warga desa dan bersaing dengan sekolah-sekolah negeri yang ada di sekitar madrasah, kemudian madrasah ini juga berada dalam pondok pesantren maka perlu kinerja yang tinggi oleh kepala madrasah dan karakter peserta didik. Oleh karena itu perlu dituntut sebuah konsep disiplin yang tinggi baik kepala madrasah, sehingga akan mampu mewujudkan disiplin peserta didik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, dan sehubungan dengan fokus dalam hal kedisiplina di madrasah tersebut peneliti tertarik dan berkeinginan mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian karya ilmiah yang berjudul “**Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Walisongo**”.

### C. Fokus Penelitian

Agar penelitian yang di lakukan dapat lebih fokus dan mendalam maka peneliti akan membatasi permasalahan yang peneliti angkat. Oleh karna itu peneliti ini hanya di fokuskan pada Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik. Adapun Sub Fokus penelitian:

1. Kinerja input dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara
2. Kinerja proses dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisomgo Lampung Utara
3. Kinerja Output dalam meningkatkan kedisiplina peserta didik di MA Plus Walisongo Laampung Utara

### D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja input dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didikdi MA Plus Walisongo Lampung Utara?
2. Bagaimana kinerja proses dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara ?
3. Bagaimana kinerja output dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara ?

### E. Tujuan Penelitian

Terkait dengan adanya rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini meruapakan jawaban dan sasaran yang ingin di capai oleh peneliti, oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja input dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui kinerja proses dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.
3. Untuk mengetahui output dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.

### F. Mafaat Penelitian

Penelitian yang di lakukan oleh peneliti di harapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktik, yaitu :

#### 1. Manfaat teoritis

Menambah sekaligus mengembangkan ilmu pengetahuan tentang peran kepemimpinan dan kedisiplinan yang nantinya dapat menjadi referensi dalam pengambilan keputusan .

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah,

penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai kedisiplinan bagi peserta didik yang kemudian dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang di lakukan.

b. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi informasi bagi para dosen Manajemen Pendidikan Islam, Manajer Pendidikan, dan Sistem Manajemen dalam fakultas Tarbiyah khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan sikap disiplin untuk diri sendiri, anak-anaknya, dan mahasiswa-mahasiswinya, Serta sebagai tambahan referensi pustaka.

c. Bagi penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik dan nantinya dapat di implementasikan dengan baik.

d. Bagi penulis lainnya,

penelitian ini sebagai informasi baru yang berguna untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme dalam menangani permasalahan-permasalahan kedisiplinan di Madrasah.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Jurnal saudari Riana Pratiwi Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017, dengan Judul *“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Beribadah Di MTS Negeri Bondosari Sukoharjo”* mengenai peran kepala madrasah menggunakan teori E. Mulyasa yaitu peran dapat diidentifikasi sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan, sebagai suatu pola hubungan yang unik yang di ajukan oleh individu terhadap individu lain. Dan menekankan pada kedisiplinan beribadah yang mana objek penelitian jauh berbeda dengan yang penulis teliti, dan skripsi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.
2. Jurnal saudari Ryan Mayang Refinda Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018, dengan judul *“Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame”*. Mengenai penelitian ini tentang Kinerja kepala madrasah sebagai supervisor menggunakan teori Saiful Bahridan menggunakan metode penelitian yang sama dengan penulis yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif tetapi dengan objek penelitian yang berbeda. Dimana pada penelitian ini menekankan pada kinerja kepala sekolah sebagai supervisor.
3. Jurnal Saudari Asma Naili Fauziyah, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2003, dengan judul *“Peranan Disiplin Sekolah dalam Menunjang Pembentukan Disiplin Diri Pada Siswa”* (Studi Kasus di SLTP Al-Falah Deltasari Sidoarjo) mengenai tentang disiplin diri. Skripsi ini mengambil teori dari (M. Shochib) yang berjudul Membantu anak Mengembangkan Disiplin Diri.Yakni tentang 1.Membantu anak untuk memiliki manajemen diri, 2.Melakukan intervensi kognitif, 3.Memberikan kontribusi positif kepada anak-anak. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif Diskriptif.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pengertian Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah mempunyai karakteristik rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian ini dilakukan dengan cara masuk akal dan terjangkau penalaran atau logika manusia. Empiris berarti penelitian dilakukan berdasarkan fakta-fakta di lapangan yang dapat

diuji oleh orang lain atau pihak lain. Kemudian, sistematis berarti penelitian merupakan proses tertentu yang logis.<sup>15</sup>

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyaan, dan informasi yang dapat dipercaya. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksud tersebut, dalam penelitian dapat digunakan berbagai macam metode, di antaranya dengan angket, observasi, wawancara, tes, analisis dokumen dan lainnya. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan tergantung dari masalah yang dihadapi.<sup>16</sup>

## 2. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan, kegiatan sosial dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.<sup>17</sup> Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah maka sering disebut dengan metode penelitian naturalistik. Data yang terkumpul bersifat kualitatif maka penelitian ini disebut dengan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan analisis data yang bersifat induktif berdasarkan realita yang terjadi di lapangan, kemudian diubah jadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan yang memiliki makna. Makna ialah arti atau maksud yang terdapat pada data yang sesungguhnya, yaitu data yang merupakan nilai yang tertera pada data yang nampak. Maka dalam penelitian data kualitatif tidak menekankan pada kesimpulan, tetapi lebih menekankan pada makna yang terkandung di dalamnya.<sup>18</sup>

Adanya permasalahan pada penelitian ini maka penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menggambarkan suatu hal yang luar biasa (fenomena) dan menggambarkan situasi, yang disusun untuk mendapat suatu informasi pada keadaan sekarang. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengembangkan ilmu yang mendasari masalah dan penjelasan. Penelitian deskriptif adalah studi yang ditunjukkan untuk memprediksi atau memperkirakan apa yang akan terjadi atau berlangsung pada saat yang akan datang berdasarkan hasil analisis keadaan saat ini.

Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis dari subjek yang diteliti. Pada umumnya berkaitan dengan kejadian dan prosedur, dan sikap opini atau pendapat dari individu, kelompok, atau organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey sehingga penelitian deskriptif dapat disebut dengan penelitian survey.<sup>19</sup>

Metode yang dirancang untuk memperoleh informasi mengenai kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode ini difokuskan oleh peneliti untuk memperoleh gambaran di lapangan.

## 3. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian fenomenologi. secara umum *Phaenomenom* berarti tampak atau memperlihatkan. *Logos* adalah ilmu atau ucapan. Dengan demikian fenomenologi

<sup>15</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian* (Depok: Rajawali Pers, 2018).

<sup>16</sup> Ibid, h. 205

<sup>17</sup> Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief, *Terampilan Mengelola Data Kualitatif Dengan Nvivo* (Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010).

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

<sup>19</sup> Rukaesih A. Maolani & Dr. Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).



dapat diartikan ilmu-ilmu tentang fenomena yang menampakkan diri dari kesadaran peneliti. Dalam konteks penelitian kualitatif, fenomena merupakan sesuatu yang hadir dan muncul dalam kesadaran peneliti dengan menggunakan cara tertentu, sesuatu menjadi tampak dan nyata. Penelitian fenomenologi selalu difokuskan pada menggali, memahami, dan menafsirkan arti fenomena, peristiwa dan hubungannya dengan orang-orang biasa dalam situasi tertentu.<sup>20</sup>

#### 4. Waktu dan Tempat Penelitian

##### a. Waktu

Pengambilan data ini dilaksanakan pada tanggal 10 juni – 10 juli. Dalam kurun waktu tersebut peneliti berharap dapat mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

##### b. Tempat Penelitian

Penelitian di laksanakan di Madrasah Aliyah Plus Walisongo Lampung Utara. Madrasah ini bercorak islam dan di bawah Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara

#### 5. Sumber Data Penelitian

##### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secaralangsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu contoh data yang di peroleh langsung dari kepala madrasah atau kelompok (warga madrasah), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.<sup>21</sup> Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari sumber asli yaitu kepala madrasah MA Plus Walisongo Lampung Utara, Waka Kesiswaan, Guru BK, dan Guru Kelas.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Seluruh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian.<sup>22</sup>

Data sekunder yang di peroleh peneliti dari MA Plus Walisongo yaitu dokumen-dokumen yang menunjang kegiatan penelitian.

#### 6. Metode Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Ada beberapa factor yang akan memengaruhi aruf informasi dalam wawancara, yaitu : pewawancara, responden, pedoman wawancara, dan situasi wawancara.

Pewawancara adalah petugas pengumpul informasi yang diharapkan dapat menyampaikan pertanyaan dengan jelas dan merangsang responden untuk menjawab semua pertanyaan dan mencatat semua informasi yang dibutuhkan dengan benar.

Responden adalah pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dengan jelas dan lengkap. Pedoman wawancara berisi tentang uraian penelitian yang biasanya dituangkan dalam bentuk daftar pertanyaan agar proses wawancara dapat berjalan dengan baik. Situasi wawancara berhubungan dengan waktu dan tempat wawancara. Berdasarkan sifat pertanyaan, wawancara dapat di bedakan menjadi :

<sup>20</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017).

<sup>21</sup> Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010). h. 171

<sup>22</sup> Ibid, h.172

- 1) Wawancara terpinpin, dalam wawancara ini, pertanyaan diajukan menurut daftar pertanyaan yang telah disusun.
- 2) Wawancara bebas. Pada wawancara ini, terjadi Tanya jawab bebas antara pewawancara dan responden, tetapi pewawancara menggunakan tujuan penelitian sebagai pedoman.
- 3) Wawancara bebas terpinpin. Wawancara ini merupakan perpaduan antara wawancara bebas dan wawancara terpinpin.<sup>23</sup>

Sejalan dengan pengertian diatas Nurkubo mengatakan bahwa wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.<sup>24</sup> Pada tahap ini, peneliti menggunakan wawancara bebas terpinpin kemudian peneliti melakukan wawancara langsung dengan sekolah diantaranya kepala sekolah, kepala bagian kesiswaan, guru BK dan Guru kelas untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.

b. Pengamatan (*Observation*)

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil. Observasi dapat dilakukan dengan partisipasi ataupun nonpartisipasi.<sup>25</sup>

1) Observasi Partisipasi

Pada observasi ini peneliti langsung terjun ke lapangan dan ikut serta dengan kegiatan yang dilakukan oleh objek yang sedang diteliti. Dengan begitu kita dapat mengetahui kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan sehingga kita bisa mendapatkan data yang kita butuhkan.

2) Observasi Nonpartisipasi

Berbeda dengan observasi sebelumnya, pada observasi ini peneliti tidak terjun langsung ke lapangan, melainkan hanya melakukan pengamatan terhadap objek saja. Pengumpulan data dengan observasi tanpa partisipasi tidak akan mendapatkan data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna dan perasaan. Perilaku yang nampak, tertulis dan terucap merupakan nilai yang ada pada makna dan perasaan.<sup>26</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi Nonpartisipasi di karenakan peneliti tidak terjun langsung ke lapangan dan hanya melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti, tetapi peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dan pengamatan di laksanakan secara matang dan rapih. Melalui teknik observasi ini diperoleh gambaran data mengenai kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara. Adapun hal-hal yang diobservasi adalah kondisi penerapan tata tertib di lingkungan MA Plus Walisongo Lampung Utara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-fot, film dokumenter, data yang relevan. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

<sup>23</sup> *Op. Cit*, h.212-213

<sup>24</sup> Kaelan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama, Dan Humaniora* (Yogyakarta: Paradigma, 2012). H.194

<sup>25</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian*. (Depok, Raja Wali Pers, 2018), h.216

<sup>26</sup> Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2016), h. 148

Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.<sup>27</sup>

Metode dokumentasi yaitu cara mencari data yang terkait dengan dokumen seperti sejarah berdirinya sekolah tersebut, data guru dan para pegawai, sarana dan prasarana yang menunjang, struktur organisasi, serta kompetensi guru yang ada disekolahan tersebut dalam hal ini di MA Plus Walisongo Lampung Utara.

**Table 1.3**  
**Pedoman Studi Dokumentasi**

<b>No</b>	<b>Dokumentasi</b>
<b>1.</b>	<b>Sejarah singkat berdirinya MA Plus Walisongo Lampung Utara</b>
<b>2.</b>	<b>Profile Madrasah Aliyah Walisongo Lampung Utara</b>
<b>3.</b>	<b>Visi dan Misi MA Plus Walisongo Lampung Utara</b>
<b>4.</b>	<b>Tujuan MA Plus Walisongo Lampung Utara</b>
<b>5.</b>	<b>Data Peserta Didik MA Plus Walisongo Lampung Utara</b>
<b>6.</b>	<b>Tenaga Pengajar Tingkat Pendidikan</b>
<b>7.</b>	<b>Keadaan Sarana dan Prasarana di MA Plus Walisongo</b>
<b>8.</b>	<b>Tata Tertib di MA Plus Walisongo Lampung Utara</b>

## **7. Analisis Data**

Analisis data kualitatif adalah mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Reduksi data diartikan sebagai kegiatan pemilihan data penting dan tidak penting dari data yang telah terkumpul. Pengertian lain dari analisi data adalah suatu proses pengelolaan data mentah berupa penuturan, perbuatan, catatan lapangan dan bahan-bahan tertulis yang lain yang memungkinkan peneliti untuk menemukan hal-hal yang sesuai dengan pokok persoalan yang di teliti.<sup>28</sup> Dalam mengelola data ada tiga tahap yang harus dilalui, yaitu sebagai berikut:

### **a. Reduksi Data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya, dan membuang tidak perlu.

### **b. Penyajian Data**

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

<sup>27</sup>Op.Cit, h.219

<sup>28</sup> Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). h.174-175

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>29</sup>

## 8. Uji Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik untuk memeriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut. Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi adalah teknik untuk mengecek keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang berbeda dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.<sup>30</sup>

Hasil penelitian akan dipertanggungjawabkan keabsahannya, oleh karena itu dikembangkan tata cara untuk mengujinya. Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian, salah satunya yaitu dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Triangulasi pada pengujian kredibilitas ada 3 macam, yakni triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu.

- 1) . Triangulasi sumber dapat diartikan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini jangan sampai banyak mengharapkan bahwa hasil pembanding tersebut merupakan kesamaan pandangan atau pemikiran. Yang terpenting disini adalah bisa mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut.
- 2) Triangulasi teknik atau metode yaitu dengan cara mencari data lain mengenai sebuah fenomena yang diperoleh dengan menggunakan metode/teknik yang berbeda yakni observasi, wawancara, ataupun metode dokumentasi. Selanjutnya, data atau hasil yang diperoleh dengan metode ini dibandingkan dan disimpulkan sehingga memperoleh data yang dapat dipercaya. Atau singkatnya peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.
- 3) Triangulasi waktu yaitu dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan observasi, wawancara, dokumentasi ataupun metode lain dalam waktu yang berbeda.

Jadi dapat diartikan bahwa triangulasi adalah cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Keywords- Brand Experience and Harley Davidson, "PENGARUH BRAND EXPERIENCE TERHADAP BRAND LOYALTY YOHANES SURYA KUSUMA Program Manajemen Pemasaran , Universitas Kristen Petra Jl . Siwalankerto 121-131 , Surabaya" 2, no. 1 (2014): 1–11.

<sup>30</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003). h.115

<sup>31</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*...., 332.

Dengan demikian, uji kredibilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan triangulasi teknik/metode, untuk mendapatkan data dari beberapa sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber data sebagai teknik untuk membuktikan keabsahan data dan memantapkan jawaban dari berbagai sumber data yang peneliti peroleh. Yang kemudian peneliti amati antara wawancara, dokumentasi, dan observasi guna mempertanggung jawabkan kredibilitas data yang ada dalam penelitian. Observasi dilakukan di MA Plus Waisongo Lampung Utara.

Adapun triangulasi dengan sumber data juga dapat dilakukannya dengan hal-hal berikut :

- a. Penilaian hasil penelitian dilakukan oleh responden.
- b. Memasukkan informan dalam lingkup penelitian.
- c. Menambah informasi secara sukarela.
- d. Menilai kecukupan keseluruhan data yang ada yang telah dikumpulkan.
- e. Mengoreksi kekeliruan oleh sumber data.<sup>32</sup>

## **I. Sitematika Pembahasan**

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini memuat tentang kerangka teori relevan dan terkait dengan tema penelitian yaitu kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MA Plus Walisongo Lampung Utara.

### **Bab III Deskripsi Objek Penelitian**

Pada bab ini memuat tentang penyajian data penelitian yang berupa Gambaran Umum Objek dan Penyajian Fakta dan Data Penelitian

### **Bab IV Analisis Penelitian**

Pada Bab ini memuat tentang analisis terhadap data hasil penelitian serta temuan penelitian..

### **Bab V Penutup**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi.

---

<sup>32</sup> M Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Group, 2015). h.264-265



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula. Kinerja menurut Prawirosentono adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>33</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak factor.<sup>34</sup>

##### 2. Pengertian Kepala Madrasah

Dalam kamus besar bahasa Arab, madrasah berasal dari kata “darasa yadrisu” artinya “belajar”.<sup>35</sup> Sedangkan secara istilah Madrasah merupakan kata benda yang artinya sekolah tempat belajar (dalam hal ini tempat belajarnya khusus orang Islam). Sedangkan kepala madrasah sama dengan kepala sekolah, hanya saja kepala madrasah adalah seorang pemimpin pendidikan di sekolah Islam, berbeda dengan kepala sekolah yang memimpin pendidikan pada sekolah umum. Madrasah mempunyai corak tersendiri dalam mengembangkan pendidikan sesuai dengan konsep dasar pendidikan Islam yang bertumpu pada unsur-unsur utama yaitu aqidah itu sendiri.<sup>36</sup>

Kepala madrasah/sekolah adalah “pejabat sekolah yang tidak bisa diisi oleh orang lain tanpa didasari atas pertimbangan siapapun. Yang diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.”<sup>37</sup> Gibson mengungkapkan kepala madrasah adalah “guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah”.<sup>38</sup>

Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu “kepala dan madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan *ketua* atau *pemimpin* dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan “sekolah atau madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>39</sup>

Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah/madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sedangkan kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung

---

<sup>33</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep & Aplikasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012). h. 33

<sup>34</sup> Akdon, *Strategic Management* (Bandung: Alfabeda, 2009). h.166

<sup>35</sup> M. Yunus, *Kamus Bahasa Arab*, (Jakarta: Karya agung, cet 8, 1990), h.26.

<sup>36</sup> Maksum, *Madrasah Sejarah Dan Perkembangan Islam* (Jakarta: Wacana Ilmu, 2009). h. 82

<sup>37</sup> Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Bandung: Alfabeta, 2009). h.84

<sup>38</sup> Sudarwan, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007). h. 84

<sup>39</sup> Wajosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83

maknaluas, yaitu; kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu ssssekolah/madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan bantuan, dan lain-lain".<sup>40</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala Madrasah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Sehingga dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan atau kompetensi agar kinerjanya tercapai dengan baik. Kompetensi tersebut adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.<sup>41</sup>

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian adalah suatu proses untuk mengukur tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditentukan. Dari penilaian tersebut akan diperoleh berbagai data. Data itu kemudian diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan sebagai bahan pengambilan keputusan dan rekomendasi lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas penilaian kinerja kepala sekolah merupakan proses evaluasi terhadap apa yang telah dikerjakan kepala sekolah selama kepemimpinannya disekolah tersebut. Penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai upaya memotret prestasi kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut. pembahasan penilaian kinerja dalam Al-Qur'an telah disebutkan dalam surat At-Taubah ayat 105. Sebagai Berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ )  
(التوبة/ ٩ : ١٠٥)

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Dari penilaian kinerja tersebut dapat diketahui profil sekolah secara utuh. Kinerja sekolah pada hakikatnya merupakan kinerja semua warga sekolah yang digerakkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Idealnya penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan setiap tahun pelajaran secara berkala dan berkesinambungan. Hasil penilaian itu merupakan masukan yang berharga bagi kepala sekolah untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dimasa yang akandatang.<sup>42</sup>

### 4. Tujuan Penilaian Kinerja Madrasah

Penilaian kinerja kepala Madrasah bertujuan untuk:

- Memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala Madrasah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada Madrasah yang dipimpinnya.
- Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin Madrasah.
- Menentukan kualitas kerja kepala Madrasah sebagai dasar dalam promosi dan penghargaan yang diberikan kepadanya.

<sup>40</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008). h. 32

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 34

<sup>42</sup> Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah (Konsep & Aplikasi)*. (Jakarta : PT ribeka Cipta, 2012).

- d. Menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala Madrasah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada Madrasah yang dipimpinnya.
- e. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

## 5. Komponen-Komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Ada tiga komponen penilaian kinerja kepala sekolah yaitu :

### a. Penilaian input

Penilaian input merupakan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.

### b. Penilaian proses

Penilaian proses merupakan penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan kompetensi manajerial, fungsi supervise, kompetensi kewirausahaan pada sekolah yang dipimpinnya.

### c. Penilaian output

Penilaian output merupakan penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staff sekolah lain yang dipimpinnya. Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen diatas memungkinkan terjadi penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif.<sup>43</sup>

Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen di atas memungkinkan terjadinya penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif. Terkait ketiga komponen penilaian di atas terdapat lima prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan penilaian kinerja yaitu:

- a. *Relevance*, artinya aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja terkait dengan pekerjaannya baik input, proses, maupun outputnya (hasil kerja yang dicapai).
- b. *Sensitivity*, artinya sistem penilaian yang digunakan peka dalam membedakan antara kepala Madrasah yang berprestasi tinggi dengan yang berprestasi rendah.
- c. *Reliability*, artinya alat dan sistem penilaian yang digunakan dapat diandalkan, dipercaya sebagai tolok ukur yang obyektif, akurat, dan konsisten.
- d. *Acceptability*, artinya sistem penilaian yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pihak penilai ataupun pihak yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.
- e. *Practicality*, artinya semua instrumen penilaian termasuk pengolahan dan analisis data hasil penilaian mudah digunakan.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut, sistem penilaian kinerja setidaknya mempunyai dua elemen pokok yaitu: yang *Pertama*, spesifikasi tugas yang harus dikerjakan dan kriteria yang dapat memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*), dan yang *keduadanya* mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai terpenuhi atau tidaknya perilaku

---

<sup>43</sup> Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.237-238

yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan. Secara komprehensif, proses penilaian kinerja kepala Madrasah Madrasah mencakup:

- a. penetapan standar atau kriteria kinerja.
- b. membandingkan kinerja aktual dengan standar tersebut.
- c. memberikan umpan balik dari hasil penilaian untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam upaya mendapatkan manfaat optimal penilaian kinerja kepala Madrasah, paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan ukuran penilaian yaitu:

- a. *Quality of work* – kualitas hasil kerja .
- b. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Dalam menilai kelima aspek kinerja di atas, perlu diperhatikan lima hal berikut ini:

- a. Penilaian kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan/tugas pokok dan fungsinya.
- b. Sistem penilaian kinerja benar-benar menilai perilaku atau hasil kerja yang mendukung kegiatan pengembangan mutu Madrasah.
- c. Adanya standar minimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas. Standar pelaksanaan tugas adalah ukuran normatif yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut.
- d. Penilaian kinerja akan berjalan dengan efektif apabila menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Valid artinya menilai apa yang seharusnya dinilai, reliabel artinya keajegan hasil penilaian.
- e. Prosedur penilaian kinerja dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami, dilaksanakan, diolah dan mudah digunakan.

## 6. Aspek Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja kepala Madrasah dapat mencakup tiga dimensi yakni:

- a. *Input* (komitmen terhadap tugas)

Komitmen terhadap tugas sebagai aktualisasi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala Madrasah.

- 1) Kompetensi Kepribadian

- a) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin, yaitu *pertama*, tegas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan fungsinya. *Kedua*, Disiplin dalam melaksanakan tugas suatu tugas dan fungsinya.
- b) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yaitu terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan pimpinan, teman sejawat, bawahan, dan pihak lain atass pelaksanaan suatu tugas dan fungsi.

- 2) Kompetensi Sosial

- a) Terampil bekerjasama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah.
- b) Mampu berpartisipasi dalam kegiatan social di masyarakat, indikatornya adalah mampu berperan aktif dalam kegiatan informal, organisasi mesyarakat, keagamaan.



b. *Proses*(pelaksanaan tugas)

Pelaksanaan tugas sebagai aktualiasi dari kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan yang dimiliki kepala Madrasah

1) Kompetensi Manajerial.

- a) Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan.
- b) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan.
- c) Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik.

2) Kompetensi supervisi.

- a) Kemampuan melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
- b) Kemampuan melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.

3) Kompetensi kewirausahaan.

a) Keterampilan

Memiliki keterampilan wiraswasta, di perlukan beberapa keterampilan berfikir kreatif, keterampilan dalam kepemimpinan manajerial, keterampilan dalam bergaul sesama manusia.

b) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk mencari informasi.

c. *Output* (hasil kerja)

Sedangkan hasil kerja merupakan dampak dari pelaksanaan tugas pokok kepala Madrasah sebagai refleksi dari semua dimensi kompetensi kepala Madrasah. Berkenaan dengan tugas pokok kepala Madrasah ini, pada semua jenjang pendidikan tugas kepala Madrasah akan mencakup dua bidang, yaitu: tugas manajerial dan tugas supervisi . Madrasah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala Madrasah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan Madrasah, serta tujuan dari individu yang ada didalam lingkungan Madrasah, kepala Madrasah harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu.

Untuk membentuk kepala Madrasah dalam mengorganisasikan Madrasah secara tepat, adanya satu esensi pemikiran yang teoritis, seperti konsepsi klasik tentang struktur organisasi, hirarki, kewibawaan dan mekanisme demi pencapaian koordinasi di lingkungan Madrasah. Kepala Madrasah juga perlu memahami teori organisasi formal yang akan bermanfaat untuk menggambarkan (*depict*) hubungan kerja sama antara struktur dan hasil (*outcomes*) sebuah Madrasah. Berdasarkan hasil studi di atas, menegaskan bahwa betapa penting kualitas kepemimpinan kepala Madrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu Madrasah terhadap seluruh Madrasah yang berhasil orang akan selalu menunjuk bahwa kepemimpinan kepala Madrasah adalah kunci keberhasilan. Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu:

- a. Menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*.



Tugas kepala Madrasah dalam bidang manajerial berkaitan dengan pengelolaan Madrasah, sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan Madrasah secara efektif dan efisien. Tugas manajerial ini meliputi aktivitas sebagai berikut:

- a. menyusun perencanaan Madrasah.
- b. mengelola kesiswaan.
- c. mengevaluasi program Madrasah; dan memimpin Madrasah.

Selain tugas manajerial, kepala Madrasah juga memiliki tugas pokok melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan staf., dengan tujuan untuk menjamin agar guru dan staf bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di Madrasah. Dalam tugas supervisi ini tercakup kegiatan-kegiatan:

- a. merencanakan program supervisi.
- b. melaksanakan program supervisi.
- c. menindaklanjuti program supervisi.

Kepala Madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervise pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Dalam pelaksanaanya, kepala Madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip yaitu, hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), merupakan bantuan profesional.<sup>45</sup> Kepala Madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulai pembelajaran.

Pendapat lain menyatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah sesuai dengan fungsinya khususnya dalam meningkatkan efektivitas mengajar guru antara lain :

- a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*).
- b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*).
- c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.
- d. Membimbing guru-guru dalam pelaksanaan kurikulum Madrasah.
- e. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*).
- f. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*).
- g. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala Madrasah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh kepala Madrasah, yaitu yang *pertama* kompetensi kepribadian, *kedua* kompetensi manajerial, *ketiga* kompetensi kewirausahaan, *keempat* kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial Seorang Kepala Madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan di samping keahlian dan keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang Kepala Madrasah adalah sebagai berikut :

---

<sup>45</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007).

- a. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaannya serta dapat bergaul dengan baik.
- b. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Harus berjiwa optimistis dan berusaha melalui yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
- d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dipengaruhi penyimpangan-penyimpangan orang lain.
- e. Hendaknya ia cukup tegas dan obyektif (tidak memihak) sehingga guru yang lemah dalam stafnya tidak hilang dalam bayangan orang-orang yang kuat pribadinya.
- f. Harus berjiwa terbuka dan luas sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
- g. Harus terbuka dan tidak boleh berbuat yang dapat menimbulkan kesalahan terhadap seseorang yang bersifat selama-lamanya.
- h. Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
- i. Harus ada taktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
- j. Sikapnya yang bersimpati terhadap guru-gurunya tidak menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota stafnya.
- k. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi sehingga guru-guru siapa saja yang memerlukannya tidak ragu-ragu untuk menemuinya.
- l. Harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti sehingga merupakan contoh bagi anggota stafnya.
- m. Personal appearance terpelihara dengan baik sehingga dapat menimbulkan respons dari orang lain.
- n. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta, sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.<sup>46</sup>

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini Kepala Madrasah selain harus memiliki syarat-syarat tersebut di atas, juga harus memiliki syarat-syarat lain yaitu: “Tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yang dicapai secara efektif dan efisien”.<sup>47</sup>

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di Madrasah yang dipimpinnya yang mana dapat menunjang tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat sebagai Kepala Madrasah “memiliki ijazah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan Madrasah”. Kemudian seorang Kepala Madrasah harus mendapatkan persiapan khusus untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap tertentu agar mampu menghadapi tugasnya yang akan datang.

<sup>46</sup> Muhammad Uzer Ustman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet VII (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2006).

<sup>47</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2006).

## 7. Prosedur Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

Prosedur penilaian terdiri dari dua bagian yaitu bagian pendahuluan yang menjelaskan semua hal termasuk penjelasan tentang program dan alasan penilaian dilakukan dan bagian metodologi menjelaskan tentang objek dan sasaran penilaian yang dihasilkan dari identifikasi komponen program dan indikator, sumber data, metode yang digunakan, instrumen yang digunakan sebagai pelengkap metode pengumpulan data (Syaiful Sagala, 2013: 183).

Adapun prosedur pengukuran dan penilaian kinerja kepala sekolah yaitu:

- a. Identifikasi alternatif keputusan.
- b. Rumusan tujuan atau sasaran yang akan dicapai.
- c. Tetapkan metode atau tehnik yang akan digunakan.
- d. Cek instrumen apakah ada atau tidak ada.
- e. Kembangkan instrumen yang diperlukan.
- f. Uji cobakan kehandalan instrument.
- g. Ukur dan kumpulkan data atau informasi yang akan diperlukan.
- h. Catat, susun, analisis, dan interprestasikan data.
- i. Tetapkan kriteria acuan norma.
- j. Nilai dan simpulkan hasil-hasil analisis data.
- k. Tetapkan keputusan yang terbaik atau menguntungkan.

Prosedur yang akan dilalui dalam penilaian kinerja adalah prosedur kerja dan langkah-langkah kerja sejak proses pemahaman terhadap kinerja dimulai dari menyusun instrumen dan mengujicobakan, mengumpulkan data, menganalisis data dan menyusun laporan.<sup>48</sup>

## B. Kedisiplinan Peserta Didik

### 1. Pengertian Kedisiplinan

Alex Sobur menyatakan bahwa Disiplin bukanlah kata Indonesia asli. Ia adalah kata serapan dari bahasa asing “*discipline*” (Inggris), “*disciplin*” (Belanda) atau “*disciplina*” (Latin) yang artinya “belajar”. Selain kata “*discipline*”, ada pula “*disciple*” yang berarti orang yang belajar dari seorang pemimpin. Orang tua dan guru adalah pemimpin, dan anak-anak adalah “*disciple*” yang belajar dari mereka mengenai sikap, perilaku, cara hidup yang bisa membahagiakan serta bermanfaat bagi hidup bermasyarakat dan yang sesuai atau disetujui oleh masyarakat.<sup>49</sup>

Kedisiplinan merupakan tindakan yang tidak menyimpang dari tata tertib atau aturan yang berlaku untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain bahwa kedisiplinan sangat erat berhubungan dengan peraturan, kepatuhan dan pelanggaran. Timbulnya sikap kedisiplinan bukan merupakan peristiwa yang terjadi seketika. Sehingga kedisiplinan pada peserta didik tidak dapat tumbuh adanya intervensi dari pendidik, dan itupun dilakukan secara bertahap, sedikit demi sedikit.<sup>50</sup> Seperti yang di jelaskan dalam surat Al-Asr Ayat 1-3, yaitu :

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ (العصر/ ١٠٣ : ١-٣)

“1. Demi masa 2. sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”. (Al-'Asr/103:1-3)

<sup>48</sup> Ibid, h. 16-17

<sup>49</sup> Alex Sobur, *Anak Masa Depan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002). h.144

<sup>50</sup> Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep & Aplikasi*. H.199

Ayat di atas menjelaskan bahwa disiplin juga penting bagi setiap individu, disiplin juga bentuk dari menghargai waktu dan bentuk dari sebuah kebaikan kemudian pentingnya untuk saling menasehati. Dan disinilah kinerja kepala sekolah dan guru sangat di perlukan. Sedangkan disiplin diartikan secara luas, menurut Charles Schaefer yakni “mencakup setiap pengajaran, bimbingan atau dorongan yang dilakukan oleh orang dewasa, yang dimaksudkan untuk menolong anak-anak belajar untuk hidup sebagai makhluk sosial, dan untuk mencapai pertumbuhan serta perkembangan mereka yang seoptimalnya”.<sup>51</sup>

Disiplin adalah suatu kegiatan dimana sikap, penampilan dan tingkah laku peserta didik sesuai dengan tatanan nilai, norma dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah dan kelas dimana mereka berada. Kewajiban menaati tata tertib yang ada merupakan hal penting karena merupakan bagian dari system persekolahan yang dilaksanakan dan juga sebagai sebuah kelengkapan sekolah islam dalam menjalankan proses pembelajaran.<sup>52</sup> Sejalan dengan pendapat Trisnawati (2013) : *“the importance of school regulations is made in educating a sense of discipline that plays a role in influencing, encouraging, controlling, changing, fostering and shaping student behavior in accordance with the values are instilled”*<sup>53</sup>

Sastropoetra 1990, mengatakan bahwa disiplin diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai tanggung jawab.

Prijodarminto 2015, mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan sebagai nilai-nilai ketaatan.

Rohani (2010) berpendapat bahwa disiplin timbul dari kebutuhan untuk mengadakan keseimbangan antara apa yang ingin dilakukan individu dan apa yang diinginkan individu dari orang lain sampai batas-batas tertentu dan memenuhi tuntutan orang lain dari dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan dari perkembangan yang lebih luas.<sup>54</sup>

Hurlock 1998, mengatakan bahwa disiplin mempunyai empat unsur pokok, yaitu:

- a. Peraturan adalah pedoman perilaku.
- b. Hukuman untuk siswa yang melanggar.
- c. Penghargaan untuk siswa yang berprestasi dan perilaku yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Konsistensi dalam peraturan dan dalam cara yang digunakan untuk mengajar dan melaksanakannya.

Dapat di simpulkan oleh peneliti bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Ada tiga macam disiplin, yaitu

- a. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *otoritarian*. Menurut kacamata konsep ini, peserta didik di sekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau duduk tenang sambil memperhatikan uraian guru ketika sedang mengajar.

<sup>51</sup> Charles Schaefer, *Cara Efektif Mendidik Dan Mendisiplinkan Anak* (Jakarta: Kesaint Blanc, 1989). h.3

<sup>52</sup> Sulistyorini, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam: Pengelolaan Lembaga Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014).h.173-174

<sup>53</sup> Maulid Dea Lestari, Erlina Wiyanarti, and Yeni Kurniawati Sumantri, “Application of Student Discipline Movement ( GDS ) as School Culture for Strengthening School Students ` Characters in Junior High School 19 Bandung” 3, no. 2 (2018): 85–92.

<sup>54</sup> Rachman Aulia & Muriati Agustiana, “Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Melalui Pengelolaan Kelas Di SDN 23 Pagi Palmerah,” *Perkotaan* 8, no. 2 (n.d.).



- b. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *permissive*. Menurut konsep ini, peserta didik haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada peserta didik.
- c. Disiplin yang di bangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab.<sup>55</sup>

## 2. Pengertian Peserta Didik

Peserta didik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peserta didik sendiri dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi dirinya yaitu melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan informal, formal dan nonformal.<sup>56</sup>

## 3. Disiplin Peserta Didik

### a. Pengertian Disiplin Peserta Didik

“Kedisiplinan peserta didik sebenarnya suatu pengembangan dari kedisiplinan yang telah ditanamkan di lingkungan keluarga. Karena sebelumnya setiap peserta didik menurut tujuan kedisiplinan yang diungkapkan Charles Schaefer sudah ditanamkan kedisiplinan yang mengarah pada kemandirian diri dalam menyingkapi persoalan hidup”.<sup>57</sup>

Kemudian pada waktu belajar di sekolah penanaman kedisiplinan lebih bersifat pada pengembangan dan mengarah pada konsentrasi pengembangan potensi diri dan pelaksanaan tugas belajar. Memang, kedisiplinan antara lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah sangat erat kaitannya, dan merupakan satu kegiatan mendidiksi siswa.

Hal itu disebabkan adanya kesinambungan dan fungsinya sangat mendukung. Jadi, kedisiplinan peserta didik adalah suatu usaha sadar yang dilaksanakan oleh guru melalui bimbingan dan pelatihan untuk mengarahkan dan memberikan pemahaman kepada peserta didik akan pentingnya kedisiplinan agar peserta didik dapat membiasakan hidup disiplin kapanpun dan dimanapun dia berada.

Disiplin peserta didik adalah kekuatan yang ditanamkan oleh para pendidik untuk menanamkan dalam jiwa tentang perilaku dalam pribadi murid dan bentuk kebiasaan dalam diri mereka, tunduk dan patuh pada aturan-aturan yang sesuai dengan prinsip pendidikan yang sesungguhnya, yaitu inti yang dijalankan pada setiap aktivitas sekolah.<sup>58</sup> Pengertian lain bahwa disiplin peserta didik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peserta didik sendiri dan sekolah secara keseluruhan. dikemukakan teknik-teknik alternatif pembinaan disiplin peserta didik.

#### 1) Teknik external control

External control adalah suatu teknik dimana disiplin peserta didik haruslah dikendalikan dari luar peserta didik. Jadi peserta didik harus terus menerus didisiplinkan dengan ancaman dan ganjaran.

#### 2) Teknik inner control atau internal control

Teknik ini mengupayakan agar peserta didik dapat mendisiplinkan diri sendiri. Peserta didik disadarkan akan pentingnya disiplin. Jika teknik ini yang dipilih oleh guru

<sup>55</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012). h.173-174

<sup>56</sup> Ibid, h. 12

<sup>57</sup> Charles Schaefer, *Cara Efektif Mendidik Dan Mendisiplinkan Anak*. (Jakarta : Kesaint Blance, 1989), h.3

<sup>58</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)., h.174



maka guru haruslah bisa menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, sebab guru tidak dapat mendisiplinkan peserta didiknya, jika ia sendiri tidak disiplin.

3) Teknik cooperated control

Teknik ini adalah antara pendidik dan peserta didik harus saling bekerjasama dengan baik dalam menegakkan disiplin. Guru dan peserta didik membuat kontrak perjanjian yang berisi aturan-aturan kedisiplinan yang harus ditaati bersama-sama. Sanksi atas pelanggaran juga ditaati dan dibuat bersama. Dalam suasana demikianlah peserta didik juga merasa dihargai. Inisiatif yang berasal dari dirinya, meskipun itu berbeda dengan inisiatif guru, asalkan baik juga diterima oleh guru dan peserta didik lainnya.<sup>59</sup>

b. Pentingnya Disiplin Peserta Didik

Sebagai suatu proses transformasi yang mempunyai tujuan, kedisiplinan mempunyai peranan yang penting dalam membentuk kedisiplinan peserta didik, karena kedisiplinan peserta didik adalah suatu perubahan tingkah laku yang teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

Dengan memperoleh kedisiplinan akan membuat peserta didik dapat dengan mudah bersosialisasi baik di lingkungan keluarga, madrasah maupun masyarakat. Di lingkungan keluarga peserta didik akan dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan yang positif, menjalankan tugas yang diberikan oleh orang tuanya, sholat dan belajar tepat waktu dan bisa menjaga nama baik keluarga dan tidak melakukan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan norma-norma agama maupun norma-norma masyarakat.

“Di lingkungan madrasah peserta didik dapat dengan mudah bersosialisasi dengan kultur/budaya akademis sehingga peserta didik menjadi kritis, kreatif dan sportif dan mempunyai emosi yang stabil sehingga tidak mudah goncang yang pada akhirnya dapat menimbulkan akses-akses yang mengarah kepada perbuatan berbahaya serta kenakalan”.<sup>60</sup>

Adapun Brown mengemukakan pula tentang pentingnya disiplin dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mengajarkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Rasa hormat terhadap otoritas/kewenangan; disiplin akan menyadarkan setiap peserta didik tentang kedudukannya, baik di kelas maupun di luar kelas, misalnya kedudukannya sebagai peserta didik yang harus hormat terhadap guru dan kepala sekolah.
- 2) Upaya untuk menanamkan kerja sama; disiplin dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan kerjasama, baik antara peserta didik, peserta didik dengan guru, maupun peserta didik dengan lingkungannya.
- 3) Kebutuhan untuk berorganisasi; disiplin dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan dalam diri setiap peserta didik mengenai kebutuhan berorganisasi.
- 4) Rasa hormat terhadap orang lain; dengan ada dan dijunjung tingginya disiplin dalam proses belajar mengajar, setiap peserta didik akan tahu dan memahami tentang hak dan kewajibannya, serta akan menghormati dan menghargai hak dan kewajiban oranglain.
- 5) Kebutuhan untuk melakukan hal yang tidak menyenangkan; dalam kehidupan selalu dijumpai hal yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan. Melalui disiplin peserta didik dipersiapkan untuk mampu menghadapi hal-hal yang kurang atau tidak menyenangkan dalam kehidupan pada umumnya dan dalam proses belajar mengajar pada khususnya.

<sup>59</sup>*Ibid*, h. 175.

<sup>60</sup> H. Ary Gunawan, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000).h.96-98

- 6) Memperkenalkan contoh perilaku tidak disiplin; dengan memberikan contoh perilaku yang tidak disiplin diharapkan peserta didik dapat menghindarinya atau dapat membedakan mana perilaku disiplin dan yang tidakdisiplin.<sup>61</sup>

“Sedangkan di lingkungan masyarakat peserta didik dapat dengan mudah bersosialisasi dengan kultur/budaya yang berlaku, sehingga peserta didik dapat mewarisi nilai-nilai, sikap-sikap, pengetahuan dan bentuk- bentuk kelakuan lainnya serta dapat memilih lingkungan yang tepat untuk perkembangannya”.<sup>62</sup>

Dengan demikian, jelas bahwa pendidikan kedisiplinan peserta didik mempunyai peranan yang amat penting dalam sosialisasi peserta didik baik di lingkungan madrasah, keluarga dan masyarakat.

#### 4. Disiplin Dan Tata Tertib

Pembentukan disiplin siswa dapat dilakukan melalui aktifitas intrakulikuler, kokulikuler maupun ekstrakulikuler. Pembentukan disiplin melalui intrakulikuler dapat dilakukan melalui pengintegrasian terhadap mata pelajaran dan tata tertib.<sup>63</sup> Pada hakikatnya tat tertib sekolah baik yang berupa umum maupun khusus meliputi tiga unsur:

- a. Perbuatan atau tingkah laku yang diharuskan dan dilarang.
- b. Akibat atau sanksi yang menjadi tanggung jawab pelaku atau pelanggar peraturan.
- c. Cara atau prosedur untuk menyampaikan peraturan atau subjek yang dikenai tata tertib sekolah tersebut.<sup>64</sup>

Secara umum tata tertib sekolah dapat diartikan sebagai ikatan atau aturan yang harus di patuhi setiap warga sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Pelaksanaannya tata tertib sekolah akan dapat berjalan dengan baik jika kepala sekolah, guru, aparat sekolah dan siswa telah saling mendukung terhadap tata tertib sekolah itu sendiri, kurangnya dukungan dari siswa akan mengakibatkan kurang berartinya tata tertib sekolah yang diterapkan disekolah. Peraturan sekolah adalah berupa tata tertib, di dalamnya terdapat kumpulan aturan-aturan yang dibuat secara tertulis dan mengikat dilingkungan sekolah.

Dari pengertian diatas Dapat dipahami bahwa tata tertib sekolah merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain sebagai aturan yang berlaku di sekolah agar proses pendidikan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Penegakan tata tertib di sekolah sangat penting dilakukan. Hal ini dikarenakan dengan melakukan implementasi tata tertib di sekolah dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif dari siswa seperti terlambat datang sekolah atau kebiasaan membolos.

Dengan melakukan penegakan disiplin yang ketat melalui implementasi tata tertib dapat menjadikan siswa untuk terbiasa bersikap disiplin sehingga pelanggaran-pelanggaran di sekolah dapat dikurangi. Oleh karena itu, sekolah harus menjalankan tata tertib dengan konsisten baik guru maupun siswa sehingga mampu meningkatkan kualitas tingkah laku siswa.<sup>65</sup>

<sup>61</sup> *Ibid*, .h. 58

<sup>62</sup> *Ibid*, h. 58.

<sup>63</sup> Prodi S Ppkn, “IMPLEMENTASI TATA TERTIB SEKOLAH DALAM MEMBENTUK DISIPLIN SISWA DI SMP NEGERI 28 SURABAYA Dewi Puspitaningrum” 104254031 (n.d.). h.344

<sup>64</sup> Leli Siti Hadiani, “TERHADAP KEDISIPLINAN BELAJAR SISWA ( Penelitian Deskriptif Analisis Di SDN Sukakarya II Kecamatan Samarang Kabupaten Garut ),” 2003, 1–8.

<sup>65</sup> Ppkn, “IMPLEMENTASI TATA TERTIB SEKOLAH DALAM MEMBENTUK DISIPLIN SISWA DI SMP NEGERI 28 SURABAYA Dewi Puspitaningrum.”. h.344

## 5. Kode Etik Peserta Didik

Kode etik berasal dari dua kata, yakni kode yang berarti simbol atau tanda, dan etik berasal dari bahasa Yunani yakni ethos yang berarti norma, nilai, kaidah, dan ukuran bagi tingkah laku manusia. (kamus bahasa Indonesia, 2007) Kode etik merupakan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik itu berarti aturan tata susila, sikap akhlak (kamus bahasa Indonesia, 2008).

Kode etik sekolah lazim merujuk pada peraturan sekolah yang dikenakan kepada semua warga sekolah, yakni peraturan sekolah yang dikenakan kepada semua warga sekolah, yakni kepala sekolah, guru, staf, dan para siswa. Sehingga kode etik sekolah lebih luas penerapannya daripada kode etik peserta didik.<sup>66</sup>

Menurut Imron 2012, bahwa tujuan disusunnya kode etik peserta didik adalah :

- Agar dapat suatu standar tingkah laku tertentu yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi peserta didik di sekolah tertentu yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi peserta didik di sekolah tertentu.
- Agar dapat kesamaan bahasa dan gerak langkah antara sekolah dengan orang tua peserta didik serta masyarakat, dalam hal mengenai peserta didik.
- Agar dapat menjunjung tinggi cinta peserta didik di mata masyarakat.
- Agar tercipta suatu aturan yang dapat diataati bersama, khususnya peserta didik, dan demikian juga oleh personalia sekolah yang lain.

Adapun isi yang terkandung di dalam kode etik tersebut adalah sebagai berikut :

- Pertimbangan atau rasionalisme mengapa kode etik tersebut ditetapkan dan harus di taati.
- Standar tingkah laku peserta didik yang layak ditampilkan, baik ketika berada di sekolah, di lingkungan keluarga maupun di masyarakat.
- Kapan peserta didik harus sudah berada di rumah kembali.
- Pakaian bagaimanakah yang layak dipakai oleh peserta didik terutama lingkungan sekolah.
- Apa saja yang wajib dilakukan oleh peserta didik berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah.<sup>67</sup>

## 6. Pengadilan Peserta Didik

Pengadilan peserta didik atau lazim dikenal dengan sebutan student court's, adalah suatu lembaga pengadilan yang ada di sekolah, dan bertugas mengadili peserta didik. Dalam pengadilan demikian, ada yang bertindak sebagai pemeriksa, sekaligus juga menulis berita acara pemeriksaan (BAP), penuntut peserta didik, ada yang bertindak selaku hakim bagi peserta didik, dan ada yang berlaku sebagai saksi dan pembelanya. Mereka mengerjakan tugas mereka masing-masing sesuai dengan kapasitasnya.<sup>68</sup>

## 7. Pemberian penghargaan peserta didik

Penghargaan adalah unsur disiplin yang sangat penting dalam pengembangan diri dan tingkah laku anak. Seseorang akan terus berupaya meningkatkan dan mempertahankan disiplin, apabila pelaksanaan disiplin itu menghasilkan prestasi dan produktivitas dan kemudian mendapatkan penghargaan. Wantah (2005), mengemukakan bahwa fungsi dari pemberian penghargaan adalah:

<sup>66</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 164-164

<sup>67</sup> *Ibid*, h. 165.

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 167

- a. Penghargaan mempunyai nilai mendidik. Penghargaan yang diberikan kepada anak menunjukkan bahwa perilaku yang dilakukan oleh anak sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.
- b. Penghargaan berfungsi sebagai motivasi pada anak untuk mengulangi perilaku yang disetujui secara sosial.
- c. Penghargaan berfungsi memperkuat perilaku yang disetujui secara sosial.<sup>69</sup>

## 8. Pemberian Hukuman Peserta Didik

Hukuman adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Tujuan hukuman adalah sebagai alat pendidikan karena hukuman yang diberikan harus dapat mendidik dan menyadarkan peserta didik.

Tujuan hukuman adalah sebagai alat pendidikan di mana hukuman yang diberikan justru harus dapat mendidik dan menyadarkan peserta didik. Hukuman atau sanksi dapat berupa material maupun nonmaterial. Ada beberapa macam hukuman yaitu:

- a. Hukuman badan seperti: memukul, menjewer, mencubit, menyepak, menendang dan sebagainya. Sebaiknya hukuman tersebut dihindari, karena tidak akan bisa merubah perilaku siswa, malah menyebabkan peserta didik cedera, maka yang bersangkutan dapat diajukan ke pengadilan sebagai orang yang bersalah.
- b. Penahanan di kelas adalah hukuman yang diberikan karena peserta didik tersebut melanggar peraturan dan melakukan kesalahan. Mislanya, yang bersangkutan mengerjakan soal tambahan karena tidak mengerjakan PR, menyapu kelas karena terlambat masuk kelas, dan berdiri di depan kelas karena ramai didalam kelas.
- c. Menghilangkan privilage adalah pencabutan hak-hak istimewa pada peserta didik. (Imron, 2012). Misal nya saja, peserta didik tidak diperkenankan mengikuti pelajaran untuk beberapa saat.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Desi Eri Kusumaningrum, *Manajemen Peserta Didik* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2017).h. 148

<sup>70</sup> Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h.169-171



## DAFTAR RUJUKAN

- Abbas. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jurnal Kependidikan, Vol. 11, No. 1, (2017).
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Agustiana, Rachman Aulia & Muriati. “Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Melalui Pengelolaan Kelas Di SDN 23 Pagi Palmerah.” *Perkotaan* 8, no. 2 (n.d.).
- Akdon. *Strategic Management*. Bandung: Alfabeda, 2009.
- Arief, Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus. *Terampilan Mengelola Data Kualitatif Dengan Nvivo*. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010.
- Astining Putri, Nuraida, Herman Seri, and Sakdiahwati Sakdiahwati. “Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Palembang.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 2 (2019): 25. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822>.
- Bahri, Saiful. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Gibon Books, 2010.
- Bungin, M Burhan. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Cahyana, Rukaesih A. Maolani & Dr. Ucu. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Cheema, Khaliq, and Iram Akhtar. “Evaluation of Principal Performance in Public and Private Sector Schools.” *International Journal of Management and Organizational Studies* 2, no. 3 (2014).
- Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Daryanto, H.M. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Euis Karwati & Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeda, 2016.
- Experience, Keywords- Brand, and Harley Davidson. “PENGARUH BRAND EXPERIENCE TERHADAP BRAND LOYALTY YOHANES SURYA KUSUMA Program Manajemen Pemasaran , Universitas Kristen Petra Jl . Siwalankerto 121-131 , Surabaya” 2, no. 1 (2014): 1–11.
- Ghofar, Abdul. “Penanaman Disiplin Pada Anak Usia Dini.” *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)* 1, no. 1 (2013): 16–35. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v1i1.83>.
- Gunawan, H. Ary. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Hadianiti, Leli Siti. “TERHADAP KEDISIPLINAN BELAJAR SISWA ( Penelitian Deskriptif Analisis Di SDN Sukakarya II Kecamatan Samarang Kabupaten Garut ),” 2003, 1–8.
- Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Kaelan. *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama, Dan Humaniora*. Yogyakarta: Paradigma, 2012.
- Kusumaningrum, Desi Eri. *Manajemen Peserta Didik*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2017.
- Lestari, Maulid Dea, Erlina Wiyanarti, and Yeni Kurniawati Sumantri. “Application of Student Discipline Movement ( GDS ) as School Culture for Strengthening School Students ` Characters in Junior High School 19 Bandung” 3, no. 2 (2018): 85–92.
- Maksum. *Madrasah Sejarah Dan Perkembangan Islam*. Jakarta: Wacana Ilmu, 2009.
- Mulyadi, Ramayulis &. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. 2017: Kalam Mulia, 2017.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007.
- Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Peter Salim & Yenny Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press, 1991.
- Ppkn, Prodi S. “IMPLEMENTASI TATA TERTIB SEKOLAH DALAM MEMBENTUK



- DISIPLIN SISWA DI SMP NEGERI 28 SURABAYA Dewi Puspitaningrum” 104254031 (n.d.).
- Priansa, Euis Karwati & Donni Juni. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2006.
- Sahertiani, Piet. *Demensi Demensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Edited by Usana Offset. Surabaya, 1994.
- Schaefer, Charles. *Cara Efektif Mendidik Dan Mendisiplinkan Anak*. Jakarta: Kesaint Blanc, 1989.
- Selatan, Sulawesi. “Penilaian Kinerja Kepala Sekolah,” n.d., 12–19.
- Sobur, Alex. *Anak Masa Depan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji &. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010.
- Sudarwan. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep & Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Sulistiyorini. *Esensi Manajemen Pendidikan Islam: Pengelolaan Lembaga Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2014.
- . *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- . *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Ustman, Muhammad Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Cet VII. Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2006.
- Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wibowo, Agus. *Pendidikan Karakter, Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.z